

УДК 658:504

## **ЕКОЛОГІЗАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

**К.С. Марченко, Є.В. Марченко**

Житомирський державний технологічний університет,  
[ke.nauka.zdtu@gmail.com](mailto:ke.nauka.zdtu@gmail.com), [jm.donetsk@gmail.com](mailto:jm.donetsk@gmail.com)

В умовах ринкової економіки, періодичних економічних криз та надстрімкого здорожчання ресурсів кожен управлінець має розуміти, що саме зараз час використовувати нові технології, які дозволяють не лише підвищувати якість продукції, а й знижують негативний вплив на довкілля. Використання таких технологій також дозволить уникнути конфліктів з відповідними державними органами влади і захоплювати нові ринки.

Разом зі змінами законодавчої бази у частині посилення державних стандартів технологічних процесів (у взаємодії не тільки з навколишнім природним середовищем, але і з визначенням цілей виробництва, що забезпечують відновлення якості довкілля), суб'єкту господарювання необхідно активізувати свою роботу щодо виробництва продукції, яка б не завдавала шкоди природним об'єктам протягом всього життєвого циклу.

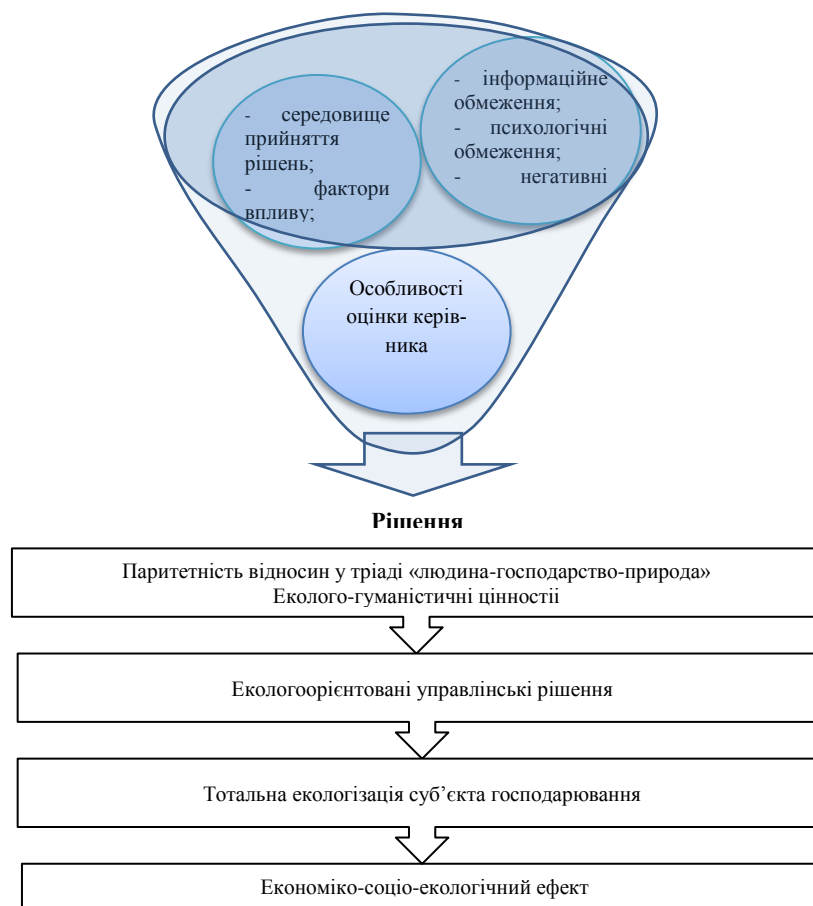
Відомо, що екологічно орієнтоване управління виробництвом є своєрідною системою планування і контролю на різних етапах:

- складання виробничої програми;
- календарне планування підготовки й перевірки стану роботи обладнання;
- виробничий контроль;
- планування і контроль якості.

Саме екологічна свідомість персоналу та її рівень дозволять цій системі працювати та дають змогу приймати принципово нові господарські рішення, знижуючи цим самим навантаження на довкілля. Проте, на сьогодні ми спостерігаємо критично низький рівень екологізації суспільно-економічних відносин, зокрема екологізації персоналу.

Причинами цього можна вважати:

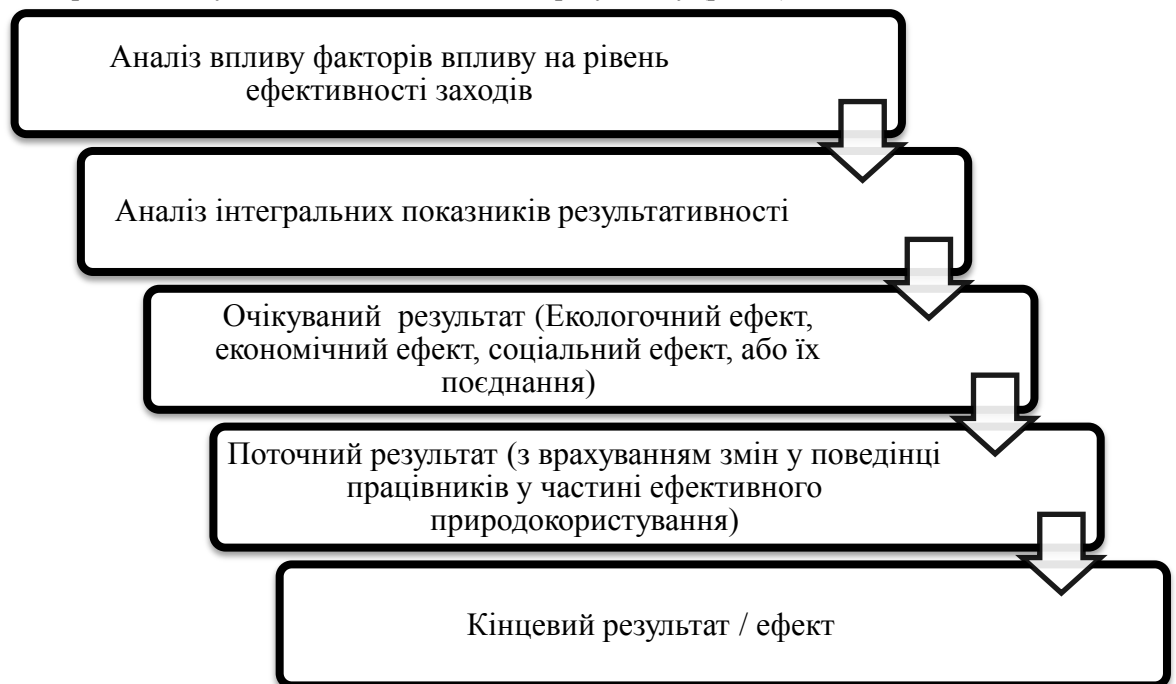
- відсутність законодавчого поля у зазначеній сфері;
  - відсутність корпоративної культури господарюючої системи за екологічними пріоритетами;
  - проблеми забезпечення стимулювання екологізації;
  - відсутність перспектив щодо формування екологоорієнтованої стратегії підприємства;
  - відсутність соціально-психологічних мотивів до ефективного природокористування та ін..
- Тож формування екологічної свідомості потребує прийняття нових рішень [2] (рис. 1).



**Рисунок 1 – Екологізація рішень в контексті управлінської діяльності суб'єкта господарювання [2]**

Такими рішеннями забезпечуватиметься результативний обмін інформацією в системі управління. Так, завданням середнього рівня управлінського персоналу будуть: доведення до персоналу змісту екологоорієнтованих цілей та завдань; контроль за їх дотриманням; підготовка працівників до екологоорієнтованих змін на підприємстві; формування екокультури персоналу; розроблення системи стимулювання екологізації персоналу тощо. До завдань менеджерів нижнього рівня управління варто віднести: свідоме виконання робочих інструкцій; підвищення кваліфікації щодо виконання робіт з екологічною компонентою; відповідальність за раціональне використання ресурсів; адаптація працівників до екологічних інновацій тощо. Важливо підкреслити, що ключова роль в процесі екологізації персоналу все-таки належить представникам вищого рівня управління. Саме вони мають сформувати цілі, мету та основні завдання суб'єкта господарювання з врахуванням екологічної компоненти та закріпити ідею екологізації [1, с.117].

Якщо говорити про способи оцінки ефективності екологоорієнтованого управління персоналом, то зазначимо наступне. Дієвий алгоритм такої оцінки має надати ґрунтовний аналіз впливу сукупності факторів впливу на рівень ефективності заходів, системи інтегральних показників, що відображають ступінь досягнення заданого результату (рис. 2).



**Рисунок 2 – Алгоритм оцінки ефективності екологоорієнтованого управління персоналом**

Таким чином, популяризація екологоорієнтованого ведення господарської діяльності, дозволить у найближчих перспективах перейти на абсолютно новий щабель розвитку. Активізація формування екологічної свідомості персоналу підприємства підвищить його імідж та надасть нові конкурентні переваги, забезпечуючи стійке функціонування в рамках діючих екологічних стандартів.

#### **Список використаних джерел:**

1. Куваєва В.О. Елементи стратегії екологізації персоналу підприємств / В.О. Куваєва // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2012. – Вип. 2 (45). – С. 116–120.
2. Марченко К.С. Господарське рішення в контексті перспектив сталого розвитку добувних підприємств [Електронний ресурс]. – Джерело доступу: [http://www.business-inform.net/annotated-catalogue/?year=2014&abstract=2014\\_08\\_0](http://www.business-inform.net/annotated-catalogue/?year=2014&abstract=2014_08_0)